

纽约州 性骚扰 预防培训

2023版



Combating
Sexual Harassment

职场性骚扰



培训师介绍

- 大家好，欢迎参加我们关于性骚扰和歧视预防的年度培训。
- 我叫_____ [姓名] _____，我是_____ [组织] _____的_____ [头衔] _____。
- 性骚扰和歧视是我们都听过的短语，对不同的人可能有不同的含义，这取决于他们的生活经历。但是有一个法律含义适用于纽约的工作场所，它设定了我們都需要理解和遵守的标准，这就是我们今天要

谈论的。性骚扰是指任何由于雇员的性别、性别身份、性别表达（他人认为的或实际的）和/或性取向而使其在雇佣条件上处于劣势的行为。

- 骚扰和歧视通常是交叉的，这意味着其他身份，包括个人的种族、能力或移民身份可能会影响他们在工作场所遭受性别歧视的经历。我们的身份认同会影响我们如何看待世界，以及世界如何看待我们。
- 个人将个人经历带到工作场所，这可能会影响他们对某些行为的反应。为了创建一个安全和公平的工作场所，所有雇员都必须意识到自己的言行可能会对与自己经历不同的人产生怎样的影响，这一点尤为重要。
- 本次互动培训的目的是就我们的工作场所中什么是可接受的、什么是不可接受的达成共识，以便所有雇员都能认识到歧视并了解他们在安全工作场所的权利。
- 根据过去的经验，这个主题对一些人来说可能很艰难。如果有人需要离开休息一下，请随时离开。

今天培训的目标

性骚扰和歧视是不可接受的

今天的培训将：

- 帮助您更好地理解什么行为被视为性骚扰和歧视
- 向您说明如何举报性骚扰和歧视
- 向您说明外部举报选项

今天培训的目标

- 纽约州致力于确保所有人都有平等的机会来享受公平、安全且高效的工作环境。
- 法律和政策帮助确保多元化得到尊重，每个人都能享受在纽约州工作的权利。
- 预防性骚扰和性别歧视对于我们持续的成功而言至关重要。性骚扰和歧视是不可接受的。
- 任何骚扰或歧视行为都将受到调查。
- 可能会视情况采取纪律处分，如劝告或改任。如果行为足够严重，纪律处罚可能包括解雇。
- 如果行为反复出现（尤其是在雇员已被勒令停止后），则情节尤为严重，将予以相应处理。
- 本互动培训将帮助您更好地理解什么行为被视为性骚扰和歧视。
- 本培训将让您了解如何举报工作场所性骚扰，以及您关于向执行反歧视法律的外部、州和联邦机构举报工作场所性骚扰的选项。
- 我们将严肃对待这些举报，及时进行调查，并根据情况采取有效的措施。
- 对任何举报骚扰或歧视的人员进行打击报复是不允许的，并将受到惩罚。

什么是性骚扰？

性骚扰：

- 是一种性别歧视，有违法律
- 包括基于生物性别、社会性别、性取向、自我识别性别或他人认为的性别、性别表达、性别身份以及变性人状态的骚扰或歧视。
- 不仅限于性接触、触摸或表达性暗示。
- 当导致一个人享受到较差的雇佣条款、条件或权利时，是非法的。

什么是性骚扰？

- 性骚扰是一种性别歧视，违反联邦、州和（如适用）地方法律。
- 性骚扰包括基于生物性别、社会性别、性取向、自我识别性别或他人认为的性别、性别表达、性别身份以及变性人状态的骚扰或歧视。
- 性骚扰不仅限于性接触、触摸或表达性暗示。性骚扰包括一切形式的性别歧视，包括性别角色刻板印象和因性别而区别对待雇员。
- 当因个人的性别、性别身份或性别表达导致一个人享受到较差的雇佣条款、条件或权利时，性骚扰是非法的。

什么是性别身份？

理解性别多样性对于认识性骚扰和性别歧视至关重要。

虽然有许多性别身份，但人们最常见的三种认同方式是：

- **顺性别者**：其性别身份与他们出生时被赋予的性别一致的人。
- **跨性别者**：性别身份与他们出生时被赋予的性别不同的人。
- **非二元性别者**：并不仅仅认同男性或女性性别的人。有些人可能认为自己是跨性别者，但并非所有人都是

什么是性别身份

- 理解性别多样性对于识别性骚扰至关重要，因为基于性别刻板印象、性别表达和他人认为的身份的歧视都是性骚扰的形式。
- 性别频谱有细微差别，但人们最常见的三种识别方式是顺性别、跨性别和非二元性别。
- 顺性别者是指其性别与他们出生时被赋予的性别一致的人。一般来

说，这种性别会与男性或女性的二元排列一致。

- 跨性别者是指其性别与他们出生时被赋予的性别不同的人。
- 非二元性别者并不仅仅认同男性或女性性别。他们可能两者兼而有之，介于两者之间，或者完全在性别二元之外。有些人可能认为自己是跨性别者，但并非所有人都是。

骚扰或歧视的形式有哪些？

任何具有性意味或者因为一个人的性别身份而对其实施的令人不悦的行为：

- 此类行为的目的或影响会对个人工作表现产生干扰，或者制造出一种敌意的工作环境。
- 雇佣取决于接受这种令人不悦的行为；或者
- 雇佣决定基于该个人接受或拒绝这种行为。

骚扰和歧视的形式有哪些？

- 性骚扰包括具有性意味或者因为一个人的性别身份而对其实施的令人不悦的行为：
 1. 此类行为的目的或影响会对个人工作表现产生无理由的干扰，或者制造出一种恐吓性的、敌意的或冒犯性的工作环境。受影响的人不一定是既定的性骚扰目标。
 1. 雇佣或明确或暗中地取决于接受这种令人不悦的行为；或者
 1. 关于个人雇佣的决定基于该个人接受或拒绝这种行为。此类决定包括雇员可能工作的班次和工作时间、项目分配以及薪资和晋升决定。

什么时候行为举止会升级为骚扰或歧视？

根据纽约州法律，骚扰不一定必须达到严重或普遍的程度才被视为违法行为。

- 任何骚扰行为，如果超越了“琐碎小事或微不足道的不便”，都可能是非法的。
- 一般而言，使雇员或相关个人因其性别（他人认为的或实际的）、性取向或性别表达而受到不公正对待的任何行为都被视为骚扰或歧视行为。

意图不影响判定行为是否属于骚扰。

什么时候行为举止会升级为骚扰或歧视？

- 根据纽约州法律，骚扰不一定必须达到严重或普遍的程度才被视为违法行为。本培训中描述的任何骚扰行为，如果超越了“琐碎小事或微不足道的不便”，都可能是非法的。每一个骚扰的例子对经历它的人来说都是特殊的，在琐碎小事和骚扰行为之间没有唯一的界限。法律规定，行为是否轻微或微不足道，应当从具有同样受保护特征的讲道理的个人的角度来看待。一般而言，使雇员或相关个人因其性别（他人认为的或实际的）、性取向或性别表达而受到不公正对待的任何行为都被视为违反[雇主名称]政策。
- 行为人的意图不影响判定行为是否属于骚扰。行为对一个人的影响才是最重要的。

案例研究1



我们现在来看看我们的第一个案例研究，并回答几个关于这种情况的问题

看似无意，实则有意

三个月前，June（琼）在一家餐馆开始了一份新工作，她正在慢慢熟识她的同事。在晚餐高峰前一起吃饭时，她的经理John（约翰）问她是否有男朋友。June（琼）告诉John（约翰），她不愿意在工作中谈论她的私生活。他点点头，改变了话题。

June（琼）的经理问了她一个让她不舒服的私人问题。这是性骚扰吗？

三个月前，June（琼）在一家餐馆开始了一份新工作，她正在慢慢熟识她的同事。在晚餐高峰前一起吃饭时，她的经理John（约翰）问她是否有男朋友。June（琼）告诉John（约翰），她不愿意在工作中谈论她的私生活。他点点头，改变了话题。

June（琼）的经理问了她一个让她不舒服的私人问题。这是性骚扰吗？

[暂停，进行讨论……答案见下一张幻灯片]

否

虽然John（约翰）的问题可能让June（琼）感到尴尬，但它本身并不是一种骚扰行为。当June（琼）说她不想谈这个话题时，John（约翰）没有继续这个话题。它并没有超越微不足道的不便达到骚扰或歧视的水平。

不。虽然John（约翰）的问题可能让June（琼）感到尴尬，但它本身并不是一种骚扰行为。当June（琼）说她不想谈这个话题时，John（约翰）没有继续这个话题。它并没有超越微不足道的不便达到骚扰或歧视的水平。

看似无意，实则有意（续）

在接下来的几周里，每当John（约翰）接近June（琼）时，他都会抱怨约会对他来说有多难，详细讨论他过去的恋爱关系，并就如何与其他女性调情征求June（琼）的建议，而且常常会指出具体的对象。June（琼）一再提醒John（约翰），她不希望在工作中谈论私人生活，但他无视她，继续发表令人不悦的评论。June（琼）发现自己一有机会就躲着他。

判断题：John（约翰）的行为已经超越了微不足道的不便，上升至性骚扰。

在接下来的几周里，每当John（约翰）接近June（琼）时，他都会抱怨约会对他来说有多难，详细讨论他过去的恋爱关系，并就如何与其他女性调情征求June（琼）的建议，而且常常会指出具体的对象。June（琼）一再提醒John（约翰），她不希望在工作中谈论私人生活，但他无视她，继续发表令人不悦的评论。June（琼）发现自己一有机会就躲着他。

判断题：John（约翰）的行为已经超越了微不足道的不便，上升至性骚扰。

[暂停，进行讨论，答案见下一张幻灯片]

正确

正确。每一个骚扰的例子对经历它的人来说都是特殊的。在June（琼）的案例中，她向John（约翰）明确表示，她不喜欢在工作中讨论任何私人问题。尽管承认这一点，John（约翰）继续越过June（琼）的界限，询问她的恋爱史，讨论工作中的性关系。June（琼）的工作生活受到了影响，因为她调整了自己的工作方式，尽可能避免与John（约翰）互动。这似乎已经升级为一个敌意的工作环境。

正确。每一个骚扰的例子对经历它的人来说都是特殊的。在June（琼）的案例中，她向John（约翰）明确表示，她不喜欢在工作中讨论任何私人问题。尽管承认这一点，John（约翰）继续越过June（琼）的界限，询问她的恋爱史，讨论工作中的性关系。June（琼）的工作生活受到了影响，因为她调整了自己的工作方式，尽可能避免与John（约翰）互动。这似乎已经升级为一个敌意的工作环境。

骚扰的敌意环境

敌意环境可能是由于某个人的性别而针对该个人的令人不悦的言语、符号、玩笑、恶作剧、恐吓、身体行为或暴力（无论是否属于性行为）造成的。

在物理办公空间或通过虚拟会议平台、电子邮件、基于聊天的应用程序、社交媒体和其他远程工作媒介远程工作时，可能会存在敌意的工作环境。

敌意环境

- 基于性别、性别身份或性别表达的敌意环境可能是由于某个人的性别而针对该个人的令人不悦的言语、符号、玩笑、恶作剧、恐吓、身体行为或暴力（无论是性行为还是非性行为）造成的。
- 敌意环境的性骚扰包括：
 - 在职场的任何位置出现具有性意味或歧视性的展示内容或出版物，如展示具有性贬损意味或色情的图片、海报、日历、涂鸦、物品、宣传材料、阅读材料或其他材料。
 - 其中包括工作电脑或手机上的此类展示内容，在工作场所共享此类展示内容，以及居家办公室在虚拟会议期间在个人的家庭背景中展示该等材料。
 - 还包括以性为导向的姿势、声音、评论或玩笑，或者关于一个人性倾向、恋爱史或性经历的评论。
 - 由于一个人的性别而对其实施的敌意行为，如：
 - 强奸、性攻击、调戏或试图实施这些行为。
 - 具有性意味的身体行为（包括但不限于碰、捏、拍、抓、亲、抱、拭另一名雇员的身体，或者戳另一名雇员的身体）；
 - 妨碍、毁坏或破坏一个人的工作站、工具或设备，或以其他方式妨碍其开展工作的能力；
 - 破坏个人工作或将个人排除在工作会议之外；
 - 欺凌、吼叫和谩骂，包括故意用错个人更偏爱的人称代词。
 - 敌意的工作环境可能存在于实际的办公空间中，也可能存在于远程工作环境中。上述任何也可能通过虚拟手段发生的行为，如视频会议期间的口头骚扰、通过基于网络的聊天应用程序发送消息，或基于雇员的性别对其持有不同的期望，都构成性别歧视。

案例研究2



现在来看我们的下一个案例研究

一瞬间发生的事

Whitney（惠特尼）是一家大型律师事务所的律师助理，该事务所已将远程工作作为大多数雇员的主要工作方式。随着公司过渡到远程工作，有越来越多的烦恼，有一段时间，雇员在家里工作时依靠他们的个人电话和电子邮件帐户保持联系。虽然雇员现在可以访问他们的工作电子邮件和电话号码，但有时Whitney（惠特尼）需要与之密切合作的一位律师Xander（赞德）会用个人手机短信向她提问。一天晚上，Xander（赞德）给Whitney（惠特尼）发了一张色情图片。

判断题：Xander（赞德）把照片从他的私人手机发到Whitney（惠特尼）的私人手机上，所以这不属于工作场所的问题。

Whitney（惠特尼）是一家大型律师事务所的律师助理，该事务所已将远程工作作为大多数雇员的主要工作方式。随着公司过渡到远程工作，有越来越多的烦恼，有一段时间，雇员在家里工作时依靠他们的个人电话和电子邮件帐户保持联系。虽然雇员现在可以访问他们的工作电子邮件和电话号码，但有时Whitney（惠特尼）需要与之密切合作的一位律师Xander（赞德）会用个人手机短信向她提问。一天晚上，Xander（赞德）给Whitney（惠特尼）发了一张色情图片。

判断题：Xander（赞德）把照片从他的私人手机发到Whitney（惠特尼）

的私人手机上，所以这不属于工作场所的问题

[暂停，进行讨论，答案见下一张幻灯片]

错误

虽然这一事件不是发生在工作场所，但骚扰可能发生在开展工作的任何时间和地点。本政策涵盖雇员在工作时间以外可能对工作场所造成影响的行为。在这种情况下，虽然照片是在工作时间以外发送的，但它可能会影响Whitney（惠特尼）和Xander（赞德）在工作中的关系。Xander（赞德）的行为属于性骚扰预防政策的涵盖范围。

错误。虽然这一事件不是发生在工作场所，但骚扰可能发生在开展工作的任何时间和地点。本政策涵盖雇员在工作时间以外可能对工作场所造成影响的行为。在这种情况下，虽然照片是在工作时间以外发送的，但它可能会影响Whitney（惠特尼）和Xander（赞德）在工作中的关系。Xander（赞德）的行为属于性骚扰预防政策的涵盖范围。

一瞬间发生的事（续）

她没有回复，第二天，Xander（赞德）给Whitney（惠特尼）发了一条短信，为前一天晚上的事道歉，并声明那张照片是给别人的。几周后，在一次一对一案例讨论Zoom会议上，Xander（赞德）谈到Whitney（惠特尼）的居家办公桌就设在她的卧室里，并开玩笑说他希望虚拟参观一下这个“有魅力的地方”。Whitney（惠特尼）感到不舒服，于是找了个借口迅速结束了会议。

同一周的晚些时候，Xander（赞德）在全公司的Zoom会议上直接给Whitney（惠特尼）发了一条信息，告诉她他在工作日“无法停止想她在卧室里的样子”。

判断题：在家工作时，不存在敌意的工作环境。

她没有回复，第二天，Xander（赞德）给Whitney（惠特尼）发了一条短信，为前一天晚上的事道歉，并声明那张照片是给别人的。几周后，在一次一对一案例讨论Zoom会议上，Xander（赞德）谈到Whitney（惠特尼）的居家办公桌就设在她的卧室里，并开玩笑说他希望虚拟参观一下这个“有魅力的地方”。Whitney（惠特尼）感到不舒服，于是找了个借口迅速结束了会议。

同一周的晚些时候，Xander（赞德）在全公司的Zoom会议上直接给Whitney（惠特尼）发了一条信息，告诉她他在工作日“无法停止想她

在卧室里的样子”。

判断题：在家工作时，不存在敌意的工作环境。

[暂停，进行讨论，答案见下一张幻灯片]

错误

远程工作区是办公室的延伸。无论雇员从哪里登录，任何基于虚拟视频或文本的平台都是一个工作环境，在这些平台上发生的骚扰和歧视构成了一个充满敌意的工作环境。

错误。远程工作区是办公室的延伸。无论雇员从哪里登录，任何基于虚拟视频或文本的平台都是一个工作环境，在这些平台上发生的骚扰和歧视构成了一个充满敌意的工作环境。

案例研究3



加倍努力工作

Sandra（桑德拉）是水牛城一家教学医院的第一年住院实习医生。她是实习生班上唯一的黑人女性。她和她的实习同事每天都和Grey（格雷）医生一起查房。当问实习生问题时，Sandra（桑德拉）觉得似乎Grey（格雷）医生对她的要求比其他实习生高。他经常评论她的无知，贬低她对他的问题的回答，尽管她的回答与她的同事一致。一天，当他们在病房间走动时，Sandra（桑德拉）听到Grey（格雷）医生告诉一名实习同事，Sandra（桑德拉）肯定是一名“多元化雇员”。

心烦意乱的Sandra（桑德拉）向她的实习生同事Justin（贾斯汀）吐露了她无意中听到的事情。Justin（贾斯汀）告诉Sandra（桑德拉），他理解她的不安，但她不应该想太多。Justin（贾斯汀）也是黑人，他从来没有觉得Grey（格雷）医生对他和他们的非黑人同事有什么不同。当Grey（格雷）医生对他们严厉时，那是因为他希望他们都成为伟大的医生。

Sandra（桑德拉）是水牛城一家教学医院的第一年住院实习医生。她是实习生班上唯一的黑人女性。她和她的实习同事每天都和Grey（格雷）医生一起查房。当问实习生问题时，Sandra（桑德拉）觉得似乎Grey（格雷）医生对她的要求比其他实习生高。他经常评论她的无知，贬低她对他的问题的回答，尽管她的回答与她的同事一致。一天，当他们在病房间走动时，Sandra（桑德拉）听到Grey（格雷）医生告诉一名实习同事，Sandra（桑德拉）肯定是一名“多元化雇员”。

心烦意乱的Sandra（桑德拉）向她的实习生同事Justin（贾斯汀）吐露

了她无意中听到的事情。Justin（贾斯汀）告诉Sandra（桑德拉），他理解她的不安，但她不应该想太多。Justin（贾斯汀）也是黑人，他从来没有觉得Grey（格雷）医生对他和他们的非黑人同事有什么不同。当Grey（格雷）医生对他们严厉时，那是因为他希望他们都成为伟大的医生。

[下一张幻灯片继续案例研究]

加倍努力工作（续）

Sandra（桑德拉）听从了Justin（贾斯汀）的建议，没有提出正式投诉。几个月过去了，Grey（格雷）医生继续在查房时欺负Sandra（桑德拉），包括当她说话时翻白眼，当她给出错误或不完整的答案时做出戏剧性的反应，他不会对她的任何住院医生同事表现出这些行为，这些行为让她在同事和病人面前感到尴尬。

最近，他开始对她的医学知识以外的事情发表评论。Grey（格雷）医生已经开始评论说，如果Sandra（桑德拉）想作为一名专业人士受到尊重，她需要在外表上做出更多努力，包括化妆和拉直她的自然头发。当Sandra（桑德拉）向她的同事、白人实习生Monica（莫妮卡）抱怨时，Monica（莫妮卡）对Sandra（桑德拉）的担忧不予理会，因为Grey（格雷）医生从未因个人言论而让她感到不自在。

判断题：Grey（格雷）医生的行为很可能是种族歧视

Sandra（桑德拉）听从了Justin（贾斯汀）的建议，没有提出正式投诉。几个月过去了，Grey（格雷）医生继续在查房时欺负Sandra（桑德拉），包括当她说话时翻白眼，当她给出错误或不完整的答案时做出戏剧性的反应，他不会对她的任何住院医生同事表现出这些行为，这些行为让她在同事和病人面前感到尴尬。最近，他开始对她的医学知识以外的事情发表评论。Grey（格雷）医生已经开始评论说，如果Sandra（桑德拉）想作为一名专业人士受到尊重，她需要在外表上做出更多努力，包括化妆和拉直她的自然头发。当Sandra（桑德拉）向她的同事、白人实习生Monica（莫妮卡）抱怨时，Monica（莫妮卡）对Sandra（桑德拉）的担

忧不予理会，因为Grey（格雷）医生从未因个人言论而让她感到不自在。

判断题：Grey（格蕾）医生的行为很可能是种族歧视。

[暂停，进行讨论，答案和其他问题见下一张幻灯片]

正确

虽然Grey（格雷）医生可能声称他对Sandra（桑德拉）的欺凌并非基于她的种族，但他关于她肯定是一名“多元化雇员”以及她应该拉直自然头发的评论暗示了种族动机。而其他黑人同事没有因为种族受到不公平对待的事实与Sandra（桑德拉）的经历无关。

判断题： Grey（格雷）医生的行为很可能是性骚扰

正确。虽然Grey（格雷）医生可能声称他对Sandra（桑德拉）的欺凌并非基于她的种族，但他关于她肯定是一名“多元化雇员”以及她应该拉直自然头发的评论暗示了种族动机。而其他黑人同事没有因为种族受到不公平对待的事实与Sandra（桑德拉）的经历无关。

判断题： Grey（格雷）医生的行为很可能是性骚扰

[暂停，进行讨论，答案见下一张幻灯片]

正确

同样，即使她实习班上的其他女性感到受到尊重，Sandra（桑德拉）也经历了贬低她的行为和关于她的外表的言论，这些行为和言论似乎是基于她的性别的歧视。这种行为很可能符合关于骚扰的纽约法律标准，因为它超越了“琐碎小事或微不足道的不便”。

正确。同样，即使她实习班上的其他女性感到受到尊重，Sandra（桑德拉）也经历了贬低她的行为和关于她的外表的言论，这些行为和言论似乎是基于她的性别的歧视。这种行为很可能符合关于骚扰的纽约法律标准，因为它超越了“琐碎小事或微不足道的不便”。

在Sandra（桑德拉）的案例中，她的黑人身份和女性身份交织在一起，造成了她似乎成了上司骚扰的目标。对Sandra（桑德拉）来说，这些重叠的骚扰事件也造成了潜在的敌意工作环境。

“利益交换”性骚扰

如果一个当权者用工作利益交换性恩惠（或试图这么做），就会出现这种性骚扰。

例如：

- 用更好的工作条件来交换性关系
- 对拒绝参与性关系的人实施打击报复
- 利用压力迫使发生性关系

“利益交换”性骚扰

- 如果一个当权者用工作利益交换性恩惠（或试图这么做），就会出现“利益交换”性骚扰。
- 此类性骚扰通常出现在雇员和当权者之间，如主管，其有权授予或取消工作利益。
- “利益交换”性骚扰包括：
 - 提供或授予更好的工作条件或机会，来交换性关系；
 - 在性关系被拒绝的情况下，威胁不利的工作条件（如降职、班次变更或工作地点变更）或否决机会；
 - 利用压力、威胁或身体行为来迫使发生性关系；
 - 对拒绝参与性关系的人实施打击报复。

案例研究4



摆脱，不要纠缠

Jamila（贾米拉）是一家受欢迎的布鲁克林餐厅的酒保。她已经在这家餐厅工作了一个月，希望能被安排在受欢迎的周五和周六夜班。她的经理Jason（杰森）负责创建排班表。她告诉他，她对自己的职位很有信心，而且她对餐馆的顾客很了解，能够胜任高小费的周末轮班。他告诉她，“我们会考虑的。我们有很多符合条件的调酒师。”

一周后，Jamila（贾米拉）和Jason（杰森）在周三夜班后下班。Jason（杰森）给他们俩都倒了一杯龙舌兰酒，让Jamila（贾米拉）和他一起坐在吧台边，并告诉她，他希望能给她安排一些周末轮班。他告诉她，其他一些调酒师在这家餐厅工作的时间更长，但她是她想要的人。Jason（杰森）把手放在Jamila（贾米拉）的膝盖上，鼓励她喝下龙舌兰酒。Jamila（贾米拉）迅速喝下那杯酒，然后跳下高脚凳并完成收尾任务。

判断题： Jason（杰森）的行为可能是对Jamila（贾米拉）的骚扰。

Jamila（贾米拉）是一家受欢迎的布鲁克林餐厅的酒保。她已经在这家餐厅工作了一个月，希望能被安排在受欢迎的周五和周六夜班。她的经理Jason（杰森）负责创建排班表。她告诉他，她对自己的职位很有信心，而且她对餐馆的顾客很了解，能够胜任高小费的周末轮班。他告诉她，“我们会考虑的。我们有很多符合条件的调酒师。”

一周后，Jamila（贾米拉）和Jason（杰森）在周三夜班后下班。Jason（杰森）给他们俩都倒了一杯龙舌兰酒，让Jamila（贾米拉）和他一起坐在吧台边，并告诉她，他希望能给她安排一些周末轮班。他告诉她，

其他一些调酒师在这家餐厅工作的时间更长，但她是他想要的人。Jason（杰森）把手放在Jamila（贾米拉）的膝盖上，鼓励她喝下龙舌兰酒。Jamila（贾米拉）迅速喝下那杯酒，然后跳下高脚凳并完成收尾任务。

判断题：Jason（杰森）的行为可能是对Jamila（贾米拉）的骚扰。

[暂停，进行讨论，答案见下一张幻灯片]

正确

作为Jamila（贾米拉）的上司，Jason（杰森）的行为不恰当，如果Jamila（贾米拉）感觉不快，她可以自由地报告该行为。

在这一点上，Jason（杰森）的行为可能构成或不构成“利益交换”骚扰；Jason（杰森）没有向Jamila（贾米拉）承诺或威胁，他会根据她对他的示好的反应，区别处理她的轮班时间表。然而，他在进行可能被视为性挑逗的同时讨论轮班是不恰当的，可能会被认为是潜在的胁迫。如果Jason（杰森）继续示好，即使他从未做出或实施任何有关工作福利的威胁或承诺，这也可能为Jamila（贾米拉）创造一个充满敌意的环境，餐厅老板可能对此负有无过失责任，因为Jason（杰森）是她的主管。

正确。作为Jamila（贾米拉）的上司，Jason（杰森）的行为不恰当，如果Jamila（贾米拉）感觉不快，她可以自由地报告该行为。

在这一点上，Jason（杰森）的行为可能构成或不构成“利益交换”骚扰；Jason（杰森）没有向Jamila（贾米拉）承诺或威胁，他会根据她对他的示好的反应，区别处理她的轮班时间表。然而，他在进行可能被视为性挑逗的同时讨论轮班是不恰当的，可能会被认为是潜在的胁迫。如果Jason（杰森）继续示好，即使他从未做出或实施任何有关工作福利的威胁或承诺，这也可能为Jamila（贾米拉）创造一个充满敌意的环

境，餐厅老板可能对此负有无过失责任，因为Jason（杰森）是她的主管。

摆脱，不要纠缠（续）

在连续一周接受不太理想的轮班后，Jamila（贾米拉）再次问Jason（杰森）是否可以帮她安排周五或周六晚上。他说自己不确定，但她依然有时间“给予回报”。然后他请她当晚下班后和他一起回家。

Jamila（贾米拉）十分需要周六夜班的小费带来的额外收入，她决定与Jason（杰森）一起回家。几乎每个星期，在Jason（杰森）的坚持下，他们都会一起外出，还发生了性关系。Jason（杰森）开始为Jamila（贾米拉）安排周五和周六晚上的排班。Jamila（贾米拉）不想和Jason（杰森）在一起，只是和他约会，因为她相信他会帮她调整排班，让她远离繁忙的工作。

判断题：Jamila（贾米拉）不能抗议性骚扰，因为她自愿与Jason（杰森）发生性行为。

在连续一周接受不太理想的轮班后，Jamila（贾米拉）再次问Jason（杰森）是否可以帮她安排周五或周六晚上。他说自己不确定，但她依然有时间“给予回报”。然后他请她当晚下班后和他一起回家。

Jamila（贾米拉）十分需要周六夜班的小费带来的额外收入，她决定与Jason（杰森）一起回家。几乎每个星期，在Jason（杰森）的坚持下，他们都会一起外出，还发生了性关系。Jason（杰森）开始为Jamila（贾米拉）安排周五和周六晚上的排班。Jamila（贾米拉）不想和

Jason（杰森）在一起，只是和他约会，因为她相信他会帮她调整排班，让她远离繁忙的工作。

判断题：Jamila（贾米拉）不能抗议性骚扰，因为她自愿与Jason（杰森）发生性行为

[暂停，进行讨论，答案见下一张幻灯片]

错误

由于Jamila（贾米拉）对这种性关系很反感，因此她是性骚扰的对象。即使她拒绝了Jason（杰森）的邀请，她依然是性骚扰的对象。在工作场所对Jamila（贾米拉）有管理权限的人向她提出用工作福利换取性好处的提议属于“利益交换”性骚扰，雇主（在该情景下是餐馆老板）需要为其经理的行为承担责任。

如果Jamila（贾米拉）得到了她想要的轮班，她能抗议骚扰吗？

错误。由于Jamila（贾米拉）对这种性关系很反感，因此她是性骚扰的对象。即使她拒绝了Jason（杰森）的邀请，她依然是性骚扰的对象。在工作场所对Jamila（贾米拉）有管理权限的人向她提出用工作福利换取性好处的提议属于“利益交换”性骚扰，雇主（在该情景下是餐馆老板）需要为其经理的行为承担责任。

如果Jamila（贾米拉）得到了她想要的轮班，她能抗议骚扰吗？

[暂停，进行讨论，答案见下一张幻灯片]

是

即使Jamila（贾米拉）得到了好处，她也可能受到性骚扰

是。即使Jamila（贾米拉）得到了好处，她也可以抗议性骚扰。

摆脱，不要纠缠（续）

几个月后，Jamila（贾米拉）认为她已经证明自己在周末高峰期的价值，她中断了与Jason（杰森）的性活动。他立即调整了她的时间表，把她安排在不太理想的班次，顾客更少，小费更少。

判断题：Jamila（贾米拉）现在抗议“为时已晚”。她和Jason（杰森）的关系是双方自愿的，所以没有证据表明她会因为分手而受到不利的影响。

几个月后，Jamila（贾米拉）认为她已经证明自己在周末高峰期的价值，她中断了与Jason（杰森）的性活动。他立即调整了她的时间表，把她安排在不太理想的班次，顾客更少，小费更少。

判断题：Jamila（贾米拉）现在抗议“为时已晚”。她和Jason（杰森）的关系是双方自愿的，所以没有证据表明她会因为分手而受到不利的影响。

[暂停，进行讨论，答案见下一张幻灯片]

错误

Jason（杰森）的行为构成了“利益交换”性骚扰；Jamila（贾米拉）是接受并从中受益，还是拒绝并因此受到伤害，这无关紧要。

错误。Jason（杰森）的行为构成了“利益交换”性骚扰；Jamila（贾米拉）是接受并从中受益，还是拒绝并因此受到伤害，这无关紧要。

性别刻板印象是性别歧视

因为一个人不符合性别刻板印象而对其骚扰，这属于性骚扰。

因为一个人开展的工作基本上由另一种性别的人开展（或者过去由另一种性别的人开展）而对其骚扰，这属于性别歧视。

性别刻板印象

- 性别刻板印象是性别歧视的一种形式，属于这项政策的涵盖范围。
- 性别刻板印象会发生在当某人的行为或性格特征是根据他人对某一特定性别的人的行为或形象的想法或看法来判断的时。
- 因为一个人的性别表达不符合性别刻板印象（如“相应的”外貌、言语、个性或生活方式）而对其实施骚扰属于性骚扰。
- 因为一个人开展的工作基本上由另一种性别的人开展（或者过去由另一种性别的人开展）而对其骚扰，这属于性别歧视。
- 最后，根据传统的性别角色分配工作任务，比如让女人负责点心或者让男人负责搬箱子，这是性别歧视。

以下哪些是性别刻板印象的例子？

1. Amy（艾米）是一名有25年工作经验的钢铁工人。她的主管Gus（格斯）总是指派一名男性同事与Amy（艾米）合作完成她被指派的任何项目。他将类似的项目分配给Amy（艾米）的男性同事独自完成。当Amy（艾米）质问Gus（格斯），他解释说，他只是希望她是安全的，因为她是这份艰苦工作中唯一的女性。
2. Frank（弗兰克）是一家受欢迎的制作公司的行政助理。他申请内部晋升，担任公司执行董事的行政助理，这将涉及到迎接几位来见董事的高层客人。Frank（弗兰克）是流性人，他有时化妆和打扮。虽然Frank（弗兰克）比其他候选人更有资格，但他没有得到晋升。执行董事解释说，虽然他支持Frank（弗兰克）的“生活方式”，但他的许多客人“更传统”，将Frank（弗兰克）作为他们的接待人会让他们的“不舒服”。
3. 一家金融公司定期为他们最重要的客户举办季度午餐会。在每次午餐会上，首席执行官Peter（彼得）一遇到关于午餐会后勤的问题都会找Susan（苏珊），副总裁Peter（彼得）与Susan（苏珊）一起工作，Susan（苏珊）是公司中唯一一位担任领导职务的女性，尽管午餐会的组织者Ronald（罗纳德）也在场。
4. George（乔治）是年幼儿子的主要照顾者，他在家为一家科技公司工作，而他的妻子去办公室工作。大家都知道，George（乔治）的孩子会打断视频会议，但George（乔治）的工作成果是无可挑剔的。尽管如此，George（乔治）还是经常被排除在会议之外，因为他的老板不想和“家庭主夫”打交道。

正确答案：上述全部！

[暂停，进行讨论，然后再一次按ENTER键以显示正确答案]

请选择下列情景中哪些是性别刻板印象的例子，因此是性别歧视权利主张的潜在理由：

- Amy（艾米）是一名有25年工作经验的钢铁工人。她的主管Gus（格斯）总是指派一名男性同事与Amy（艾米）合作完成她被指派的任何项目。他将类似的项目分配给Amy（艾米）的男性同事独自完成。当Amy（艾米）质问Gus（格斯），他解释说，他只是希望她是安全的，

因为她是这份艰苦工作中唯一的女性。

- Frank（弗兰克）是一家受欢迎的制作公司的行政助理。他申请内部晋升，担任公司执行董事的行政助理，这将涉及到迎接几位来见董事的高层客人。Frank（弗兰克）是流性人，他有时化妆和打扮。虽然Frank（弗兰克）比其他候选人更有资格，但他没有得到晋升。执行董事解释说，虽然他支持Frank（弗兰克）的“生活方式”，但他的许多客人“更传统”，将Frank（弗兰克）作为他们的接待人会让他们的“不舒服”。

- 一家金融公司定期为他们最重要的客户举办季度午餐会。在每次午餐会上，首席执行官Peter（彼得）一遇到关于午餐会后勤的问题都会找Susan（苏珊），副总裁Pete（皮特）与Susan（苏珊）一起工作，Susan（苏珊）是公司中唯一一位担任领导职务的女性，尽管午餐会的组织者Ronald（罗纳德）也在场。

- George（乔治）是年幼儿子的主要照顾者，他在家为一家科技公司工作，而他的妻子去办公室工作。大家都知道，George（乔治）的孩子会打断

视频会议，但George（乔治）的工作成果是无可挑剔的。尽管如此，George（乔治）还是经常被排除在会议之外，因为他的老板不想和“家庭主夫”打交道。

***正确答案：上述全部**

（注意，“正确答案：上述全部”只会在演讲人单击ENTER后出现（稍后会以动画形式出现）

哪些人会成为性骚扰的对象？

性骚扰会在任何人之间出现，不管他们的性别如何。

法律保护雇员、实习生（不管是否领薪）以及其他相关个人，包括（但不限于）独立承包商、供应商、临时工、顾问或在工作场所提供服务的任何人。

- 性骚扰会在任何人之间出现，不管他们的性别如何。
- 纽约法律保护雇员和其他相关个人，包括带薪和不带薪实习生、求职者、承包商、分包商、供应商、顾问或在工作场所提供服务的任何人。这包括独立承包商、“零”工和临时工。还包括通过与[雇主名称]签订合同提供设备维修、清洁服务或任何其他服务的人员。

哪些人可能是骚扰的肇事者？

工作场所的任何人都可能是性骚扰或歧视的肇事者。

这包括：

- 同事
- 主管或经理
- 任何第三方（非雇员、实习生、供应商、顾客等）

哪些人可能是性骚扰的肇事者？

职场的任何人都可能是性骚扰的肇事者：

骚扰者可能是骚扰对象的**同事**

骚扰者可能是**主管或经理**

骚扰者可能是任何第三方，其中包括：**非雇员、实习生、供应商、大楼保安、客户、顾客或访客。**

职场性骚扰可能在哪里出现？

在雇员履行工作职责时，骚扰可能随时随地出现，其中包括：

- 雇主主办的活动
- 会议
- 办公室派对
- 不在职场或在非工作时间
- 在线
- 远程工作

职场性骚扰可能在哪里出现？

- 在雇员履行工作职责时，骚扰可能**随时随地**出现，包括在野外、在雇主举办的任何对公众开放的活动、培训、会议上以及在办公室派对上。当雇员通过视频会议平台和基于网络的聊天应用程序远程工作时，也会发生骚扰。
- 雇员在非工作时间的互动（如出差时在酒店，或者在工作后的活动上）会对工作场所产生影响。
- 非工作现场地点和工作时间以外的活动可被视为工作环境的延伸。
- 雇员会在电话、短信、电子邮件和社交媒体中成为性骚扰或歧视的对象。
- 在任何方面对工作环境产生影响的骚扰行为都会引起管理层的恰当关注。

以下哪种情景可能成为雇员提出骚扰或歧视投诉的原因？

1. 一名患者骚扰他的家庭护理员。
2. 一位顾客要求女服务员摘下口罩，以便他可以决定该给多少小费。
3. 一名员工经常在同事的社交媒体帖子上发表带有歧视性语言的评论。
4. 在一次会议期间，一名员工在酒店酒吧和他的同事动手动脚。
5. 一名复印机修理工在修理复印机时讲了一些有辱女性人格的笑话。
6. 某组织所租大楼雇佣的清洁工大声讨论他们的性能力。
7. 一位酒店顾客在女管家走过时摸了她一下。

正确答案：应该报告上述所有情景

[暂停，进行讨论，然后按ENTER键以显示正确答案]

以下哪种情景可能成为雇员提出骚扰或歧视投诉的原因？请选择所有适用项

- 一名患者骚扰他的家庭护理员。
- 一位顾客要求女服务员摘下口罩，以便他可以决定该给多少小费。
- 一名员工经常在同事的社交媒体帖子上发表带有歧视性语言的评论。
- 在一次会议期间，一名员工在酒店酒吧和他的同事动手动脚。
- 一名复印机修理工在修理复印机时讲了一些有辱女性人格的笑话。

- 某组织所租大楼雇佣的清洁工大声讨论他们的性能力。
- 一位酒店顾客在女管家走过时摸了她一下。

正确答案：应该报告上述所有情景

（注意，“正确答案：上述全部”只会在演讲人单击ENTER后出现（稍后会以动画形式出现）

旁观者干预



[标题幻灯片，前进至下一张幻灯片]

旁观者干预的5种方法

1. 通过与被骚扰的人接触并分散他们对骚扰行为的注意力来打断骚扰。
2. 请第三方帮助干预骚扰。
3. 录制或记录骚扰事件，以利于未来的调查。
4. 在事件发生后关心被骚扰的人，了解他们的感受，并让他们知道这种行为是不对的。
5. 只有在您感到安全的时候，才直面骚扰者，指出这种行为是不恰当的。

- 如果目睹骚扰或歧视发生，您能做什么？
- 以下是目睹骚扰时旁观者干预的5种方法：
 1. 旁观者可以通过与被骚扰的人接触并分散他们对骚扰行为的注意力来打断骚扰。
 2. 旁观者如果觉得单独打断别人不安全，可以请求第三方帮助干预骚扰。
 3. 旁观者可以录制或记录骚扰事件，以利于未来的调查。
 4. 旁观者可以在事件发生后关心被骚扰的人，了解他们的感受，并让他们知道这种行为是不对的。
 5. 在旁观者感到安全的情况下，可以与骚扰者对峙，并指出这种行为是不恰当的。面对骚扰时，人身攻击绝不是一种恰当的反应。

在下列示例中，使用的旁观者干预方法是什么？

酒店清洁工Frances（弗朗西斯）正走在房间外空荡荡的走廊上。一位客人将她推到墙边，试图侵犯她，这时酒店的行李员Tony（托尼）从电梯里走了出来。Tony（托尼）站在Frances（弗朗西斯）和客人之间，告诉客人他的行为不恰当。这个例子属于什么类型的旁观者干预？

答案：直面行为

Kyle（凯尔）问起Sheila（希拉）的恋爱生活。Sheila（希拉）说她不想在工作时谈论这件事，但是Kyle（凯尔）一直不停地问。Taylor（泰勒）请Sheila（希拉）检查她正在制作的幻灯片。这个例子属于什么类型的旁观者干预？

答案：吸引并分散被骚扰者的注意力

酒保Leslie（莱斯利）注意到一位餐厅的顾客正在触摸他的女服务员Danielle（丹妮尔），每次她来到餐桌前都要碰她的胳膊或腿。Leslie（莱斯利）告诉她的主管，主管介入并允许Danielle（丹妮尔）交换负责的桌子。这个例子属于什么类型的旁观者干预？

答案：请求第三方帮助干预

（在每个情景结束后暂停，进行讨论，答案会在演讲人单击ENTER后出现）

酒店清洁工Frances（弗朗西斯）正走在房间外空荡荡的走廊上。一位客人将她推到墙边，试图侵犯她，这时酒店的行李员Tony（托尼）从电梯里走了出来。Tony（托尼）站在Frances（弗朗西斯）和客人之间，告诉客人他的行为不恰当。这个例子属于什么类型的旁观者干预？

答案：直面行为

Kyle（凯尔）问起Sheila（希拉）的恋爱生活。Sheila（希拉）说她不想在工作时谈论这件事，但是Kyle（凯尔）一直不停地问。Taylor（泰勒）请Sheila（希拉）检查她正在制作的幻灯片。这个例子属于什么类型的旁观者干预？

答案：吸引并分散被骚扰者的注意力

酒保Leslie（莱斯利）注意到一位餐厅的顾客正在触摸他的女服务员Danielle（丹妮尔），每次她来到餐桌前都要碰她的胳膊或腿。Leslie（莱斯利）告诉她的主管，主管介入并允许Danielle（丹妮尔）交换负责的桌子。这个例子属于什么类型的旁观者干预？

答案：请求第三方帮助干预

打击报复



[标题幻灯片，前进至下一张幻灯片]

受保护活动

法律保护任何参与“受保护活动”的雇员不遭打击报复。

受保护活动包括：

- 提出关于骚扰或疑似骚扰的投诉
- 在调查期间提供信息
- 在投诉中作证

打击报复

- 纽约州法律保护任何参与“受保护活动”的雇员不因该“受保护活动”而遭到打击报复。
- 与骚扰和歧视相关的“受保护活动”包括：
 - 向主管、经理或您雇主指定受理性骚扰或歧视投诉的其他人员提出投诉
 - 举报疑似骚扰，即使您并非骚扰的对象
 - 向政府机构提交关于骚扰或歧视的正式投诉
 - 干预以防止或化解骚扰或歧视事件
 - 为另一名提出骚扰投诉的雇员提供协助
 - 在调查工作场所骚扰期间提供信息，或者在向政府机构或在法庭中提出的骚扰投诉中作证

什么是打击报复？

因为一个人参与受保护活动而对其采取任何相关行动，来改变雇员的雇佣条款和条件，属于打击报复。

示例包括（但不限于）：

- 工作安排或工作地点的突然变更
- 减少工作时间或分配不太理想的班次
- 公开发布雇员的个人档案

什么是打击报复？

- 打击报复属于非法行为，是任何试图阻止雇员或相关个人提出正式投诉或支持性骚扰或歧视投诉，或惩罚挺身而出的人的任何行为。这些行为不一定与工作相关或发生在工作场所才构成非法打击报复。例如，工作时间以外的身体暴力威胁或在社交媒体上贬低和骚扰某人将被视为打击报复。
- 打击报复的其他例子可能包括但不限于：
 - 降职、解雇、拒绝提供住宿、减少工作时间或分配不太理想的班次。
 - 公开发布个人档案中的私人信息
 - 拒绝按请求提供真实证明材料或提供无根据的负面证明材料；
 - 给雇员贴上“难相处”的标签，将他们排除在项目之外，以避免“戏剧性事件”
 - 逐渐削弱个人的移民身份
 - 减轻工作责任，升职时跳过，或者将某人的办公桌搬到一个不太理想的办公地点

什么不属于打击报复？

仅仅因为负面的雇佣措施出现在雇员参与受保护活动后，并不证明一定属于打击报复。

雇员仍然受工作要求的约束，但经理在评估工作表现时应应对歧视的影响保持敏感。

哪些不属于打击报复？

- 仅仅因为负面的雇佣措施出现在雇员参与受保护活动后，并不证明一定属于打击报复。
- 在参加此类活动后，雇员依然受所有工作要求和纪律规则的约束。
- 在评估雇员参与受保护活动前后的工作表现和可能面临的处罚时，主管和经理应注意歧视对工作的影响，以及这可能如何影响工作表现。

案例研究5



家庭干扰

Maria（玛丽亚）是Dan（丹）和Lisa（丽莎）雇来的保姆。一天，Maria（玛丽亚）在帮女儿Jovie（乔维）收拾她的玩具，她走进走廊时刚好Dan（丹）从浴室出来。刚刚洗完澡，Dan（丹）只穿着一条毛巾。Dan（丹）慌张和尴尬地道歉后，跑到卧室穿衣服。

判断题：Dan（丹）只裹着一条毛巾出现就是骚扰。

Maria（玛丽亚）是Dan（丹）和Lisa（丽莎）雇来的保姆。一天，Maria（玛丽亚）在帮女儿Jovie（乔维）收拾她的玩具，她走进走廊时刚好Dan（丹）从浴室出来。刚刚洗完澡，Dan（丹）只穿着一条毛巾。Dan（丹）慌张和尴尬地道歉后，跑到卧室穿衣服。

判断题：Dan（丹）只裹着一条毛巾出现就是骚扰。

[暂停，进行讨论，答案见下一张幻灯片]

错误

在这种情况下，Maria（玛丽亚）和Dan（丹）的相互影响是偶然的。Dan（丹）无意让Maria（玛丽亚）看到他半裸的样子，他立即道歉，并让出了公共空间。

错误。在这种情况下，Maria（玛丽亚）和Dan（丹）的相互影响是偶然的。Dan（丹）无意让Maria（玛丽亚）看到他半裸的样子，他立即道歉，并让出了公共空间。

家庭干扰（续）

Maria（玛丽亚）专注于照顾Jovie（乔维），经过一些最初的尴尬，她和Dan（丹）之间维持着有距离和公事公办的关系。Lisa（丽莎）是主要雇主，负责监督Maria（玛丽亚）的时间表和发工资。虽然通常周末没有工作安排，但Maria（玛丽亚）还是同意在Lisa（丽莎）出差的某个周末加班帮助Dan（丹）。Lisa（丽莎）不在家的时候，Dan（丹）坐得和站得离Maria（玛丽亚）很近，经常蹭她，有一次还拍她的屁股。

作为一名家政工人，Maria（玛丽亚）是否受到免性骚扰保护？

Maria（玛丽亚）专注于照顾Jovie（乔维），经过一些最初的尴尬，她和Dan（丹）之间维持着有距离和公事公办的关系。Lisa（丽莎）是主要雇主，负责监督Maria（玛丽亚）的时间表和发工资。虽然通常周末没有工作安排，但Maria（玛丽亚）还是同意在Lisa（丽莎）出差的某个周末加班帮助Dan（丹）。Lisa（丽莎）不在家的时候，Dan（丹）坐得和站得离Maria（玛丽亚）很近，经常蹭她，有一次还拍她的屁股。

作为一名家政工人，Maria（玛丽亚）是否受到免性骚扰保护？

[暂停，进行讨论，答案见下一张幻灯片]

是

纽约州的所有雇主，无论规模大小，包括只雇用一名家政工人的家庭，都必须采取性骚扰政策。Maria（玛丽亚）受禁止性骚扰和歧视的州人权法保护。如果Maria（玛丽亚）感到安全，她可以向她的雇主Lisa（丽莎）报告此事。如果她不相信Lisa（丽莎）会采取行动，她可以向纽约州人权局投诉。

是。纽约州的所有雇主，无论规模大小，包括只雇用一名家政工人的家庭，都必须采取性骚扰政策。Maria（玛丽亚）受禁止性骚扰和歧视的州人权法保护。如果Maria（玛丽亚）感到安全，她可以向她的雇主Lisa（丽莎）报告此事。如果她不相信Lisa（丽莎）会采取行动，她可以向纽约州人权局投诉。

家庭干扰（续）

Lisa（丽莎）回来后，Maria（玛丽亚）向Lisa（丽莎）报告了Dan（丹）的不当行为。Maria（玛丽亚）关心Jovie（乔维）和Lisa（丽莎），并想保住自己的工作，但她告诉Lisa（丽莎），她觉得和Dan（丹）单独在一起不安全。Lisa（丽莎）告诉Maria（玛丽亚），她欣赏她的诚实。那天晚上，Lisa（丽莎）在她的网上邻居妈妈群中写了一篇文章，警告家庭不要雇用Maria（玛丽亚），因为她不擅长她的工作，并且会试图勾引他们的丈夫。

判断题：Lisa（丽莎）没有解雇Maria（玛丽亚），所以她在网上的帖子不是报复。

Lisa（丽莎）回来后，Maria（玛丽亚）向Lisa（丽莎）报告了Dan（丹）的不当行为。Maria（玛丽亚）关心Jovie（乔维）和Lisa（丽莎），并想保住自己的工作，但她告诉Lisa（丽莎），她觉得和Dan（丹）单独在一起不安全。Lisa（丽莎）告诉Maria（玛丽亚），她欣赏她的诚实。那天晚上，Lisa（丽莎）在她的网上邻居妈妈群中写了一篇文章，警告家庭不要雇用Maria（玛丽亚），因为她不擅长她的工作，并且会试图勾引他们的丈夫。

判断题：Lisa（丽莎）没有解雇Maria（玛丽亚），所以她在网上的帖

子不是报复

[暂停，进行讨论，答案见下一张幻灯片]

错误

骚扰和打击报复并不一定发生在工作场所。如果Lisa（丽莎）决定解雇她，或者Maria（玛丽亚）决定不再为Dan（丹）工作，发布这样的内容将使Maria（玛丽亚）很难找到新工作。这是对Maria（玛丽亚）报告Dan（丹）骚扰的惩罚，也让她处于弱势。

错误。骚扰和打击报复并不一定发生在工作场所。如果Lisa（丽莎）决定解雇她，或者Maria（玛丽亚）决定不再为Dan（丹）工作，发布这样的内容将使Maria（玛丽亚）很难找到新工作。这是对Maria（玛丽亚）报告Dan（丹）骚扰的惩罚，也让她处于弱势。

主管责任



[标题幻灯片，前进至下一张幻灯片]

主管责任

主管和经理有责任展示出较高标准的行为。

主管和经理：

- 对于自己收到的任何骚扰举报或观察到的任何骚扰，他们都必须报告。
- 对于自己本应知悉的任何骚扰或歧视，他们都应承担责任。
- 应当示范恰当的行为。

主管责任

- 主管**必须报告**自己观察到的或知悉的**任何骚扰**，即使没人对骚扰提出反对。
- 如果主管或经理收到骚扰举报，或通过其他方式知悉骚扰，则必须及时报告至雇主，不得有例外，
 - 即使主管或经理认为该行为非常轻微；或
 - 即使被骚扰对象要求不报告。
- 经理和主管会因为不报告疑似性骚扰或在其他方面故意允许性骚扰继续发生而遭到纪律处罚。
- 主管和经理还会因为参与任何打击报复而遭到纪律处罚。
- 虽然主管和经理有责任报告骚扰和歧视，但强制性报告有时没办法做到以受害者为中心。被确定为潜在骚扰受害者，并被询问有关骚扰和歧视的问题，对个人来说可能是令人紧张不安、不舒服的，并会导致再次受到创伤。主管和经理必须合理满足经历过骚扰的个人的需求，以确保工作场所是安全的、支持性的，并且在任何调查期间和之后不会对他们实施打击报复。

强制报告

主管必须报告自己观察到的或知悉的任何骚扰，即使没人对此提出反对。

- 必须及时将骚扰情况向雇主报告。
- 主管和经理会因为不报告疑似性骚扰而遭到纪律处罚。
- 主管和经理还会因为参与打击报复而遭到纪律处罚。

强制报告

- 主管**必须报告**自己观察到的或知悉的**任何骚扰**，即使没人对骚扰提出反对。
- 如果主管或经理收到骚扰举报，或通过其他方式知悉骚扰，则必须及时报告至雇主，不得有例外，
 - 即使主管或经理认为该行为非常轻微；或
 - 即使被骚扰对象要求不报告。
- 经理和主管会因为不报告疑似性骚扰或在其他方面故意允许性骚扰继续发生而遭到纪律处罚。
- 主管和经理还会因为参与任何打击报复而遭到纪律处罚。
- 虽然主管和经理有责任报告骚扰和歧视，但强制性报告有时没办法做到以受害者为中心。被确定为潜在骚扰受害者，并被询问有关骚扰和歧视的问题，对个人来说可能是令人紧张不安、不舒服的，并会导致再次受到创伤。主管和经理必须合理满足经历过骚扰的个人的需求，以确保工作场所是安全的、支持性的，并且在任何调查期间和之后不会对他们实施打击报复。

案例研究6



叫我的名字

Erin（艾琳）是一名变性女性，在一家营销公司工作。她已经在公司工作了20年，在她出柜并变性后，过去7年一直在公司工作。此时，她所有的同事都知道她叫Erin（艾琳），以及她喜欢的人称代词是她/她的。尽管她得到了领导和大多数同事的支持，但Erin（艾琳）的同事Vanessa（瓦内萨）仍然继续使用她不再使用的出生姓名（也称为弃名）来称呼Erin（艾琳），同时还继续使用人称代词他/他的。当Erin（艾琳）要求Vanessa（瓦内萨）停止时，Vanessa（瓦内萨）表示变性违反了她的宗教信仰。Erin（艾琳）向她的主管Jessica（杰西卡）报告了这样的遭遇。Jessica（杰西卡）同情Erin（艾琳），但建议她就这样算了，因为Vanessa（瓦内萨）即将退休。

判断题：Erin（艾琳）可以控告Vanessa（瓦内萨）和Jessica（杰西卡）性别歧视。

Erin（艾琳）是一名变性女性，在一家营销公司工作。她已经在公司工作了20年，在她出柜并变性后，过去7年一直在公司工作。此时，她所有的同事都知道她叫Erin（艾琳），以及她喜欢的人称代词是她/她的。尽管她得到了领导和大多数同事的支持，但Erin（艾琳）的同事Vanessa（瓦内萨）仍然继续使用她不再使用的出生姓名（也称为弃名）来称呼Erin（艾琳），同时还继续使用人称代词他/他的。当Erin（艾琳）要求Vanessa（瓦内萨）停止时，Vanessa（瓦内萨）表示变性违反了她的宗教信仰。Erin（艾琳）向她的主管Jessica（杰西卡）报告了这样的遭遇。Jessica（杰西卡）同情Erin（艾琳），但建议她就这样

算了，因为Vanessa（瓦内萨）即将退休。

判断题：Erin（艾琳）可以控告Vanessa（瓦内萨）和Jessica（杰西卡）性别歧视。

[暂停，进行讨论，答案见下一张幻灯片]

正确

正确。作为主管，Jessica（杰西卡）必须报告任何性别歧视的投诉。告诉Erin（艾琳）忽略这种行为，Jessica（杰西卡）没有尽到经理的责任。Vanessa（瓦内萨）也没有权利故意忽略Erin（艾琳）喜欢的名字和人称代词。根据人权法，个人宗教信仰不是歧视的正当理由。Erin（艾琳）可以向公司的人力资源部门或纽约州人权局投诉Vanessa（瓦内萨）和Jessica（杰西卡）的潜在性别歧视。

正确。作为主管，Jessica（杰西卡）必须报告任何性别歧视的投诉。告诉Erin（艾琳）忽略这种行为，Jessica（杰西卡）没有尽到经理的责任。Vanessa（瓦内萨）也没有权利故意忽略Erin（艾琳）喜欢的名字和人称代词。根据人权法，个人宗教信仰不是歧视的正当理由。Erin（艾琳）可以向公司的人力资源部门或纽约州人权局投诉Vanessa（瓦内萨）和Jessica（杰西卡）的潜在性别歧视。

如果我被骚扰， 我应该怎么做？



[标题幻灯片，前进至下一张幻灯片]

如果我被骚扰，我应该怎么做？

- 如果您经历或目睹骚扰或歧视，我们鼓励您在内部举报。
- 即使行为不违法，也可能违反我们的政策。
- 投诉可以通过口头、电子邮件或投诉表提出。
- 无论如何举报，所有投诉都将获得平等对待。

如果我被骚扰，我应该怎么做？

- 如果您遭遇性骚扰，我们敦促您进行内部举报，并选择向政府机构进行外部投诉；如果您是观察到（或经历了）性骚扰的经理或主管，您有义务进行内部举报；所有雇员都应配合内部调查。
- 即使行为不违法，也可能违反政策。即使雇员不确定他们所经历或目睹的是否是骚扰或歧视，他们也有权善意举报。
- 我们将为您提供一份投诉表来举报骚扰和提出投诉，但是，如果您觉得采用口头举报或其他举报方式更为自在，那也可以。无论如何举报，所有投诉都将接受调查。
- 您可以将投诉表提交至：
 - **[指定人员或办公室]**
 - **[指定人员或办公室的联系信息]**
 - **[如何提交投诉表]**
- 您也可以向您的经理、主管或**[指定人员或办公室]**口头报告。
- 在提交这份表格或以其他方式举报骚扰后，我们的组织必须遵循其性骚扰预防政策，对任何投诉进行调查。
- 如果您向经理或主管举报骚扰后，收到不恰当的回复，如被告知“忽视它就好了”，则您可以向上一级举报，具体见我们政策中“法律保护和外部法律救济”部分的概述。
- 最后，如果在出现潜在的骚扰时，您不确定自己是否希望提出投诉，则记录事件，确保牢记事件详情。

如果我目击性骚扰，我应该怎么做？

任何目击或知悉潜在性骚扰事件的人员都应当报告至主管、经理或指定人员。

雇主因为您举报疑似性骚扰或为任何调查提供协助而对您打击报复，这有违法律。

如果我目击性骚扰，我应该怎么做？

- 任何目击或知悉潜在性骚扰或歧视事件的人员都应当报告至主管、经理或指定人员。
- 这可能令人感到不快和担心，但如果您感到安全，当您目睹骚扰发生时，务必要告诉同事“这么做不行”。
- 雇主因为您举报疑似性骚扰或歧视或为任何调查提供协助而对您打击报复，这有违法律。

调查和纠正措施

- 任何参与性骚扰、歧视或报复的人员都将受到纪律处分。
- 对于任何投诉，调查都将立即开始并尽快结束。
- 调查将尽可能保密。
- 对参与调查的**任何**雇员实施打击报复是非法的。

调查和纠正措施

- 任何参与性骚扰、歧视或打击报复的人员都将受到纪律处分，包括教育、劝告、停职或解雇（如果适用）。
- 作为一名雇员或经理，您不能就某个行为是否属于骚扰作出结论性决定。通过善意举报，您可以确保开展调查，以确定该行为是否属于歧视或骚扰。
- **[公司名称]**将调查所有性骚扰举报，不管该信息是采用口头还是书面形式举报。
- 对于任何投诉，调查都将立即开始并尽快结束。
- 调查将尽可能保密。
- 任何雇员都可能会被要求必要时配合开展对疑似性骚扰或歧视的调查。
- 对参与任何调查的雇员实施打击报复，这有违法律。

调查流程

- 我们将立即对指控进行审核，并采取任何临时措施。
- 索要、保存和获取相关文件、电子邮件或电话录音。
- 将开展面谈。
- 将最终判定告知性骚扰投诉人和被投诉对象，并告知已经实施相应的行政措施。

调查流程

- 我们的组织还有责任采取恰当的措施来确保今后不出现骚扰。以下为我们调查投诉的方式。
- **[指定人员或办公室]**将对指控迅速进行审核，并酌情采取任何临时措施，包括为所有相关人员创造一个安全友好的工作环境。这可能包括改变座位安排或工作分配。与相关个人协商很重要，以避免有人产生遭到打击报复的感觉。
- 索要、保存和获取相关文件、电子邮件或电话录音。
- 与涉及事件的相关方和目击者进行面谈。
- 按性骚扰政策的概述记录调查。
- 将最终判定告知性骚扰投诉人和被投诉对象，并告知已经实施相应的行政措施。

案例研究7



寄希望于你

Sawyer（索耶）是一家中型银行的经理。Sawyer（索耶）最近开始和银行出纳员Hayden（海登）约会。经过三个月的约会，Hayden（海登）与Sawyer（索耶）分手。尽管两人同意在工作中公事公办，Sawyer（索耶）还是很难接受分手。作为经理，Sawyer（索耶）总是在给Hayden（海登）分配轮班时确保他们总是在同一时间出现在银行。Sawyer（索耶）建立了特殊的项目，与Hayden（海登）进行一对一的合作，确保两人在银行时单独相处。不止一次，Sawyer（索耶）利用这些会议敦促Hayden（海登）再给他们的关系一次机会。Hayden（海登）确信他们的恋爱关系已经结束。

判断题：这不是性骚扰，因为Sawyer（索耶）和Hayden（海登）是两厢情愿的关系，Sawyer（索耶）的行为是任何人处理难以分手的情况的典型做法。

Sawyer（索耶）是一家中型银行的经理。Sawyer（索耶）最近开始和银行出纳员Hayden（海登）约会。经过三个月的约会，Hayden（海登）与Sawyer（索耶）分手。尽管两人同意在工作中公事公办，Sawyer（索耶）还是很难接受分手。作为经理，Sawyer（索耶）总是在给Hayden（海登）分配轮班时确保他们总是在同一时间出现在银行。Sawyer（索耶）建立了特殊的项目，与Hayden（海登）进行一对一的合作，确保两人在银行时单独相处。不止一次，Sawyer（索耶）利用这些会议敦促Hayden（海登）再给他们的关系一次机会。Hayden（海登）确信他们的恋爱关系已

经结束。

判断题：这不是性骚扰，因为Sawyer（索耶）和Hayden（海登）是两厢情愿的关系，Sawyer（索耶）的行为是任何人处理难以分手的情况的典型做法。

[暂停，进行讨论，答案见下一张幻灯片]

错误

以前交往过并不意味着Sawyer（索耶）有权在工作场所骚扰Hayden（海登）。在别人拒绝后继续要求约会可能是一种骚扰，即使之前有过关系。频繁的请求，加上其他同事的孤立，会让Hayden（海登）在工作中感到不安全。

错误。以前交往过并不意味着Sawyer（索耶）有权在工作场所骚扰Hayden（海登）。在别人拒绝后继续要求约会可能是一种骚扰，即使之前有过关系。频繁的请求，加上其他同事的孤立，会让Hayden（海登）在工作中感到不安全

寄希望于你（续）

Hayden（海登）不会重新考虑他们的关系，Sawyer（索耶）很失望，开始向同事抱怨Hayden（海登）的残酷。在抱怨的同时，Sawyer（索耶）经常泄露关于他们的恋爱关系和Hayden（海登）私人生活的私密信息。

判断题：这是Sawyer（索耶）和Hayden（海登）之间的私人问题，同事不应介入。

Hayden（海登）不会重新考虑他们的关系，Sawyer（索耶）很失望，开始向同事抱怨Hayden（海登）的残酷。在抱怨的同时，Sawyer（索耶）经常泄露关于他们的恋爱关系和Hayden（海登）私人生活的私密信息。

判断题：这是Sawyer（索耶）和Hayden（海登）之间的私人问题，同事不应介入。

[暂停，进行讨论，答案见下一张幻灯片]

错误

雇员有权举报骚扰或歧视行为，即使他们不是骚扰的对象。在这种情况下，雇员可能希望代表Hayden（海登）举报骚扰行为。与此同时，Sawyer（索耶）频繁地描述私密恋爱信息可能会给所有雇员制造一个充满敌意的环境，这些雇员可能希望代表他们进行投诉。Sawyer（索耶）的行为是不恰当的。

错误。雇员有权举报骚扰或歧视行为，即使他们不是骚扰的对象。在这种情况下，雇员可能希望代表Hayden（海登）举报骚扰行为。与此同时，Sawyer（索耶）频繁地描述私密恋爱信息可能会给所有雇员制造一个充满敌意的环境，这些雇员可能希望代表他们进行投诉。Sawyer（索耶）的行为是不恰当的。

其他保护和法律救济



其他保护和法律救济

除了已概述的内容外，雇员还可选择寻求外部法律救济，具体建议如下。

个人无需向[雇主名称]提出内部投诉即可寻求这些其他外部选择。

纽约州人权局 (DHR)

指控违反人权法的投诉可向DHR或在纽约州最高法院提出。

- 可在性骚扰发生后三年内的任何时间向DHR提出投诉。
- 您无需律师也能投诉。
- 要了解更多信息：www.DHR.ny.gov或致电1-800-HARASS-3。

纽约州人权局 (DHR)

- 指控违反人权法的投诉可向DHR或在纽约州最高法院提出。性骚扰或歧视的指控将被视为违反人权法。
- 可在性骚扰发生后三年内的任何时间向DHR提出性骚扰投诉。任何其他歧视投诉必须在一年内提出。您无需律师也能投诉。
- 如果不向DHR提出投诉，则根据人权法，可在性骚扰发生后的三年内直接在州法庭起诉。
- 如果已经在州法庭提出人权法投诉，则不得再向DHR投诉。

要了解更多信息，请浏览：www.dhr.ny.gov或致电1-800-HARASS-3。

美国平等就业机会委员会 (EEOC)

- 在性骚扰发生后300天内，可随时向EEOC提出投诉。
- 您无需律师也能投诉。
- 必须在联邦法庭投诉前向EEOC提出投诉。
- 要了解更多信息：www.EEOC.gov。

美国平等就业机会委员会 (EEOC)

在性骚扰发生后300天内，可随时向EEOC提出投诉。您无需律师也能投诉。

必须在联邦法庭投诉前向EEOC提出投诉。

要了解更多信息，请浏览：www.eeoc.gov。

注：如果有人向DHR提出行政投诉，DHR将自动向EEOC提出投诉，从而维护在联邦法庭起诉的权利。

本地保护

许多地区执行相关法律，保护个人免遭性骚扰和歧视。

- 联系您所在郡、市或镇，了解是否存在此类法律。

如果骚扰涉及身体接触、胁迫的人身限制或胁迫的性行为，则可能构成犯罪。

- 希望追究刑事责任的个人应与地方警察局联系。

本地保护

许多地区执行相关法律，保护个人免遭性骚扰和歧视。

您应联系居住的郡、市或镇，了解是否存在此类法律。

如果骚扰涉及身体接触、胁迫的人身限制或胁迫的性行为，则可能构成犯罪。。 **在这种情况下，可以视意愿联系地方警察局。**

案例研究8



现在来看我们的最后一个案例研究

不，走开，Joe（乔）

Mallory（马洛里）在一家小型家族礼品店工作。除了老板Joe（乔），店里只有两个雇员，她是其中之一。商店后面的储藏室很挤，有时需要Mallory（马洛里）和Joe（乔）靠得很近才能补充库存。Joe（乔）不止一次在走过Mallory（马洛里）身边时蹭她。虽然她最初认为这是无意的，但Joe（乔）现在以一种明显有意的方式将自己压在她身上。Mallory（马洛里）向她的同事Emily（艾米丽）提到了这一点，Emily（艾米丽）透露说Joe（乔）一直在对她做同样的事情。Joe（乔）既是商店的老板，也是Mallory（马洛里）的主管。商场里没有专门的人员可以让Mallory（马洛里）投诉骚扰。

判断题：Mallory（马洛里）唯一的选择是写一份报告并提交给Joe（乔），直接面对Joe（乔）的行为。

Mallory（马洛里）在一家小型家族礼品店工作。除了老板Joe（乔），店里只有两个雇员，她是其中之一。商店后面的储藏室很挤，有时需要Mallory（马洛里）和Joe（乔）靠得很近才能补充库存。Joe（乔）不止一次在走过Mallory（马洛里）身边时蹭她。虽然她最初认为这是无意的，但Joe（乔）现在以一种明显有意的方式将自己压在她身上。Mallory（马洛里）向她的同事Emily（艾米丽）提到了这一点，Emily（艾米丽）透露说Joe（乔）一直在对她做同样的事情。Joe（乔）既是商店的老板，也是Mallory（马洛里）的主管。商场里没有专门的人员可以让Mallory（马洛里）投诉骚扰。

判断题：Mallory（马洛里）唯一的选择是写一份报告并提交给Joe（乔），直接面对Joe（乔）的行为。

[暂停，进行讨论，答案见下一张幻灯片]

错误

如果Mallory（马洛里）感到安全，她可以直接向Joe（乔）投诉。或者，Mallory（马洛里）可以在事件发生后三年内向纽约州人权局提出投诉，或者在事件发生后300天内向美国平等雇佣机会委员会提出投诉。对于EEOC，一般来说，公司必须至少有15名雇员。

错误。如果Mallory（马洛里）感到安全，她可以直接向Joe（乔）投诉。或者，Mallory（马洛里）可以在事件发生后三年内向纽约州人权局提出投诉，或者在事件发生后300天内向美国平等雇佣机会委员会提出投诉。对于EEOC，一般来说，公司必须至少有15名雇员。

概述



[标题幻灯片，前进至下一张幻灯片]

其他类型的职场骚扰

歧视是交叉的，多重身份往往会影响我们在工作场所的看法和同事的对待方式。

职场禁止出现任何基于受保护特征的骚扰或歧视，肇事者可能会遭到纪律处罚。

- 年龄、种族、信仰、肤色、民族血统、性取向、兵役状况、性别、残疾、婚姻状况、家庭暴力受害者状况、性别身份或表达、家庭状况、易感基因特征和犯罪史。

本培训中介绍的大部分信息适用于基于受保护特征的所有类型的工作场所骚扰。

其他类型的职场骚扰

- 虽然本培训的重点是性骚扰和性别歧视，但工作场所的骚扰也可能基于其他受保护的特征，而不仅仅是性别。正如我们所见，歧视是交叉的，多重身份往往会影响我们在工作场所的看法和同事的对待方式。
- 职场禁止出现任何基于受保护特征的骚扰或歧视，肇事者可能会遭到纪律处罚。
- 受保护特征包括年龄、种族、信仰、肤色、民族血统、性取向、兵役状况、性别、残疾、婚姻状况、家庭暴力受害者状况、性别身份或表达、家庭状况、易感基因特征和犯罪史。
- 本培训中介绍的信息适用于基于受保护特征的所有类型的工作场所骚扰。

概述

您学到的：

- 不恰当骚扰和歧视行为的识别方法。
- 禁止因任何受保护特征而进行骚扰。
- 职场骚扰属于雇佣歧视的原因。
- 所有骚扰均须报告。
- 主管和经理承担报告骚扰的特殊责任。

概述

- 在本次培训后，所有雇员都应了解我们讨论的内容，其中包括：
 - 职场不恰当骚扰和歧视行为的识别方法
 - 性骚扰的性质
 - 禁止因任何受保护特征而进行骚扰
 - 职场骚扰属于雇佣歧视的原因
 - 所有骚扰均须报告
 - 主管和经理承担报告骚扰的特殊责任。

重要资源

要了解更多信息，请浏览：

www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

如需额外支持，请拨打纽约州家庭暴力和性暴力热线：

电话：800-942-6906或发送短信：844-997-2121

总结（续）

了解这些知识后，所有雇员都能实现恰当的职场行为、避免纪律处罚、了解自身的权利并感觉到安全（他们有权并能够在尊重所有人的氛围中工作）。

要查看其他信息，请浏览：www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

我们知道这些信息对某些人来说可能是艰难的和非常有触动的。如果任何人需要支持，请拨打纽约州家庭暴力和性暴力热线800-942-6906，或发送短信至844-997-2121。

谢谢!

